



Schoolplan 2019-2023 - ODBS Pieterskerkhof

Inleiding

Graag nodigen wij je uit dit schoolplan van ODBS Pieterskerkhof te lezen. Voor de periode 2019-2023 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken. De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2019-2023 van onze stichting, SPO Utrecht, 'De kracht van vakmanschap'.

Dit schoolplan is bedoeld als intern sturingsdocument. Belangrijke beslissingen en activiteiten zullen we de komende vier jaar toetsen aan de ambities die in dit plan staan. Ook is dit plan een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument. We tonen hiermee aan dat we aan onze wettelijke verplichtingen voldoen én expliciteren onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie vastgesteld op *[datum]* na instemming van de MR op *[datum]*.

Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Team ODBS Pieterskerkhof

Inhoudsopgave	
1. School en context	3
2. Koers, visie en speerpunten	4
3. Beleidsambities	10
3.1 Onderwijs	10
3.2 Personeel	18
3.3 Organisatie	23
3.4 Kwaliteit	27
4. Samenvatting	32
Gerelateerde documenten	33

1. School en context

Onze school

ODBS Pieterskerkhof is een school in het centrum van Utrecht. De school werd in 1824 gesticht en in 1895 door het toenmalige stadsbestuur als eerste "openbare school" gevestigd aan het Pieterskerkhof nummer 10. De school werd al in 1934 Daltonschool.

Daltononderwijs staat voor de brede vorming en persoonsontwikkeling van het kind. De vijf Daltonkernwaarden – vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie – vormen hierbij het uitgangspunt.

ODBS Pieterskerkhof is een kleine basisschool in de binnenstad. Het is er knus en overzichtelijk. De eigenheid, talenten en kwaliteiten van leerlingen staan voorop. Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces. Leerkrachten en ouders begeleiden samen de leerlingen in dit proces.

De hoofdingang ligt aan het Pieterskerkhof, achter de Pieterskerk. Het Pieterskerkhof is een doodlopend plein rond de Pieterskerk. De achteringang is te bereiken via het groene schoolplein aan de Kromme Nieuwe Gracht. Het gebouw heeft twee verdiepingen met 9 groepslokalen. Op de begane grond en de eerste verdieping liggen de groepslokalen rond een centrale ruimte. Deze ruimten worden door leerlingen gebruikt als werk- en speelruimte.

Onze school heeft zo'n 210-220 leerlingen verdeeld over negen homogene groepen: vier onderbouw groepen (1-3), twee middenbouw groepen (4-5) en drie bovenbouwgroepen (6-8). De groepsgrootte ligt over het algemeen tussen de 25 tot 30 leerlingen. Wij streven ernaar een maximum van 30 leerlingen per groep aan te houden.

Onze school in de wijk

De school staat in het meest historische stukje van de Utrechtse binnenstad. De meeste kinderen wonen in de omgeving van de school, in de binnenstad. Er is een grote belangstelling van nieuwe ouders en leerlingen voor de school, waardoor het helaas niet mogelijk is om iedereen toe te laten. In het toelatingsbeleid staat geformuleerd hoe we hier mee omgaan.

De omgeving van de school is rijk gevuld met verschillende kunst en culturele partners, die een toegevoegde waarde hebben voor onze leerlingen.

Onze schoolpopulatie

In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld 1% gewichtenleerlingen. Een groot deel van de leerlingen komt uit gezinnen met hoogopgeleide autochtone ouders. Volgens de nieuwe CBS-berekening heeft onze school een schoolweging van 20,1.

Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk, met een populatie die meer internationaal en divers aan het worden is, zal de schoolweging in de komende jaren naar verwachting omhoog bijgesteld worden.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

In het [Koersplan](#) van SPO Utrecht voor 2019-2023 met de titel 'De kracht van vakmanschap' zijn de visie en ambities voor de hele organisatie beschreven. De missie van SPO Utrecht is simpel, maar verre van eenvoudig: 'goed onderwijs voor alle leerlingen'.

Als openbare scholen staan SPO-scholen midden in de samenleving. Zij bieden een brede basis aan veel verschillende kinderen met verschillende achtergronden: kennis, vaardigheden, talenten én een fijne leeromgeving waar kinderen spelenderwijs leren samen te spelen en samen te werken. Niet voor niets is onze slogan: *samen leren groeien*.

De visie is verwoord in 4 uitgangspunten, die voor elke SPO-school gelden:

1. Onze school biedt een goede structuur
2. Onze school biedt een goed pedagogisch klimaat
3. Onze school biedt goed onderwijs
4. Onze school voedt op tot burger in de Nederlandse samenleving.

... een goede structuur betekent dat de organisatie past bij de visie van de school, er een stimulerende leeromgeving is, kinderen daarbinnen hun eigen verantwoordelijkheid hebben en we cyclisch werken aan schoolontwikkeling.

... een goed pedagogisch klimaat betekent dat binnen de gemeenschap van een school medewerkers en ouders samen werken aan de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. We hebben hoge verwachtingen van de mogelijkheden van kinderen en geven ieder een eigen stem. De SPO-school is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.

... goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren in betekenisvolle leersituaties. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen.

... opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving betekent dat we werken aan actief burgerschap binnen de democratische samenleving, de school staat open voor diversiteit en we leren de kinderen deze te waarderen.

Voor de komende periode staat het verder versterken van de kracht van vakmanschap centraal. Om deze optimaal te benutten, richten we ons op de volgende thema's, die onderling sterk verbonden zijn:

- Vakmanschap
- Eigentijds onderwijs beter organiseren
- Partnerschap met ouders en professionele partners

Identiteit en visie van de school

Onderwijs richt zich op drie overlappende doeldomeinen (Biesta, 2012). Allereerst is er het domein van de kwalificatie. Met kwalificatie wordt het aanbieden van kennis, vaardigheden en houdingen bedoeld waarmee kinderen worden toegerust voor de volgende stappen in hun leven. Naast kwalificatie, is onderwijs ook een proces van socialisatie. Leerlingen worden op school ingeleid in de samenleving oftewel ze leren samen te leven. Ze nemen deel aan de tradities en de cultuur en leren om te gaan met de waarden, normen en gebruiken die daar een rol in spelen. Als derde domein noemt Biesta subjectivering; ook wel persoonsvorming genoemd. Dit heeft betrekking op de persoonlijke ontwikkeling van de leerling.

Ongeacht in welke tijd je opgroeit is er een basis aan kennis, vaardigheden en een bepaalde houding die je als mens nodig hebt om te groeien. Mentink (2018) noemt dit het

oercurriculum. Afhankelijk van de tijd waarin we leven wordt dit aangevuld met kennis en vaardigheden die dan of voor de toekomst als belangrijk worden gezien.

Deze tijd vraagt om het loslaten van het idee dat we een helder beeld hebben van hoe de toekomst eruitziet. We moeten een nieuw evenwicht vinden tussen het aanleren van vooraf vastgestelde kennis en vaardigheden en het voortdurend ontwikkelen en stimuleren van creativiteit, kritisch denken, persoonlijkheid en karakter van de leerling. Dit houdt een verschuiving in van kwalificatie naar meer aandacht voor subjectivering en socialisatie.

Vaardigheden die van belang zijn voor zinvol onderwijs in de toekomst: hogere-orde denkvaardigheden, creatief en kritisch denken, het leggen van een kennisfundament, het vermogen tot zelfsturing, samenwerken en informatie kundigheid. Dit zal steeds meer in co-creatie gebeuren; leerlingen leren met elkaar, leraren leren met elkaar en leerlingen en leraren leren samen. Dit vraagt om een andere organisatie van ons huidige onderwijs.

Bovenstaande inzichten, de koers van SPO Utrecht en onze eigen schoolcontext in acht nemend, werken wij vanuit én aan de volgende kernwaarden:

eigenaarschap, vertrouwen, plezier, verbondenheid, eigenheid en rust & regelmaat.

Onze kernwaarden leiden ons naar een school waar:

- ... de sfeer ontspannen, rustig en bruisend is
- ... iedereen met plezier naar school gaat
- ... iedereen gemotiveerd is en het beste uit zichzelf haalt
- ... iedereen een constructief kritische blik heeft naar zichzelf en elkaar.

We streven naar een **rijke leeromgeving** die zich richt op de brede vorming van kinderen op cognitief, sociaal-emotioneel, creatief expressief en lichamelijk gebied. Deze rijke leeromgeving biedt kinderen de gelegenheid hun kwaliteiten en talenten te ontdekken, delen en ontplooien. We dagen kinderen uit om een actieve, onderzoekende en reflectieve houding aan te nemen, waarbij ze langzaam maar zeker eigenaar worden van hun eigen leerproces. Kinderen formuleren met de leerkracht hun leerdoelen. Leerkrachten bieden samen met ouders begeleiding en ondersteuning aan de kinderen bij het vormgeven en het verloop van hun leerproces.

De school is onderdeel van en verbonden met de wereld om zich heen; de wijk, de stad, ons land, Europa en de wereld. We leggen **de verbinding met de wereld** door onze kinderen te laten leren in, met en van hun omgeving. Hiermee bieden we hun een zinvolle en betekenisvolle context waarin zij vaardigheden ontwikkelen die essentieel zijn voor hun vorming tot autonome sociale burgers. Wij richten ons daarbij op *21e-eeuwse vaardigheden* als samenwerken, creatief denken, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en reflecteren, presenteren en communiceren, initiatief tonen, ICT vaardigheden, en sociale en interculturele vaardigheden.

Er is een **geïntegreerd onderwijsaanbod** dat de basisvakken verbindt met de wereldoriëntatie vakken van het model VierKeerWijzer (geschiedenis, aardrijkskunde en

natuur). Wij zorgen voor een geïntegreerd aanbod dat de verschillende vakken met elkaar verbindt. Vakken, zoals techniek, tekenen, handvaardigheid, muziek, dramatische expressie, dans, omgevingseducatie en mediawijsheid zijn bijzonder geschikt om geïntegreerd te worden met de thema's vanuit geschiedenis, aardrijkskunde en natuur. Ook de basisvakken als taal en rekenen worden steeds meer verbonden aan de thema's waar de kinderen mee bezig zijn.

Wat betekent dit voor onze leerlingen?

Leerlingen:

- a. zullen in de onderbouw (groep 1-3) spelend en ontdekkend leren
- b. zijn eigenaar over hun eigen leerproces, stellen doelen & reflecteren
- c. ontdekken & ontplooiën hun kwaliteiten en talenten (*rijke leeromgeving*)
- d. leren van en met elkaar (*groepsdoorbroken*)
- e. krijgen thematisch en vraaggestuurd onderwijs (*geïntegreerd aanbod*)
- f. krijgen passende begeleiding op hun niveau en werktempo (*ononderbroken ontwikkeling*)
- g. leren van belangrijke 21e-eeuwse Daltonvaardigheden naast de basisvaardigheden

Leerlingen krijgen onderwijs op een manier die bij hen past, waardoor ze met plezier naar school gaan en het beste uit zichzelf kunnen halen. Leerlingen werken, spelen, leren en groeien op hun niveau en tempo (uitgaande van de zone van naaste ontwikkeling). Leerlingen krijgen passende begeleiding, afgestemd op hun onderwijsbehoeften.

In de onderbouw ligt de nadruk op spelend leren, door middel van spelbegeleiding, ontwerpend en ontdekkend leren, thematisch werken en het werken vanuit hoeken. Deze manier van werken waarin een rijke leeromgeving wordt gecreëerd wordt voortgezet in de midden en bovenbouw passend bij de behoeften en leefwereld van die leeftijd. Hierdoor krijgen leerlingen volop de gelegenheid hun talenten te ontdekken en ontplooiën.

Wat betekent dit voor onze leerkrachten?

Leerkrachten begeleiden de kinderen samen met hun ouders in de ontwikkeling van hun eigenheid en identiteit; bij het ontdekken van hun kwaliteiten en talenten. Zij geven leerlingen het vertrouwen en de ruimte om hun eigen pad te bewandelen. Leerkrachten creëren een rijke leeromgeving en verbinding met de wereld onder andere door interne en externe expertise te organiseren.

Leerkrachten werken samen zodat zij hun expertise gericht kunnen inzetten in het belang van de leerlingen. Leerkrachten vergroten zo hun werkplezier, eigenheid en de onderwijskwaliteit. Door gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen kunnen leerlingen beter begeleid en ondersteund worden.

ODBS Pieterskerkhof streeft ernaar een professionele en lerende organisatie te zijn, waar medewerkers reflecteren op hun eigen handelen en dat van elkaar. Het team werkt en leert samen aan gezamenlijke doelen.

Wat betekent dit voor onze ouders?

Onze ouders zijn betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kinderen. Ouders zijn eindverantwoordelijk voor de opvoeding en ervaringsdeskundige op dat vlak. Leerkrachten zijn eindverantwoordelijk voor het onderwijs en deskundige op dat gebied.

Ouders en leerkrachten hebben veel aan elkaar om de leerling goed te leren kennen en zo goed mogelijk te ondersteunen, coachen en begeleiden in het leer- en breder ontwikkelproces.

Wij streven naar educatief partnerschap met ouders waarbij er sprake is van

- een gelijkwaardige samenwerking die gericht is op het kind
- professionele kennis over onderwijs en kennis over het kind wordt samengebracht
- nieuwe impulsen voor goed onderwijs

Daltonvisie

Onze identiteit en visie komt voort uit de Daltonvisie, die wordt gevisualiseerd in de vertrouwens driehoek en verwoord in een vijftal kernwaarden:

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Leerlingen krijgen de vrijheid hun schoolwerk naar eigen inzicht te plannen. Hierdoor wordt onderwijs iets van de leerlingen zelf. Maar in deze vrijheid zijn de kinderen wel gebonden: ze moeten rekening houden met anderen, verantwoordelijkheid dragen over hun keuzes en verantwoording afleggen over hun werk. Dit is iets wat leerlingen gaandeweg leren, begeleid door hun leerkracht.

Samenwerking

Leerlingen werken samen met leerkrachten en medeleerlingen aan hun leertaken. Zo leren leerlingen dat er verschillen bestaan tussen mensen. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Door samen te werken, ontwikkelen onze leerlingen sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier waarop ze leren en communiceren.

Effectiviteit

Leerlingen werken effectiever en efficiënter doordat ze een taak hebben waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen en die ze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren. Leerlingen worden als het ware kleine ondernemers, die verantwoordelijk leren te zijn voor hun eigen werk, dat ze in vrijheid uitvoeren.

Zelfstandigheid

Leerlingen leren doelgericht aan een taak te werken en om tijdens dit leerproces hulp te zoeken, als het nodig is. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen. De keuzevrijheid dwingt leerlingen tot het nemen van zelfstandige beslissingen die voor hen effectief en verantwoord zijn.

Reflectie

Dagelijks in de klas leren onze leerlingen met elkaar over hun eigen gedrag en eigen werk na te denken, hier lering uit te trekken en doelen te stellen voor groei en verbetering.

Evaluatie schoolplan 2015-2019

Missie en visieontwikkeling

- Wij hebben gezamenlijk onze Dalton identiteit bepaald en vormgegeven. Hieruit is een zestal kernwaarden voortgekomen. Deze kernwaarden zijn uitgewerkt in een kijkwijzer met specifiek observeerbaar gedrag voor zowel leerlingen als leerkrachten, op gebied van pedagogisch en didactisch handelen.
- Onze stip op de horizon zoals uitgetekend in 2016 is in de loop van de jaren met het team steeds verder ontwikkeld en concreter gemaakt. Stap voor stap komen we tot een vorm en uitwerking die passend is voor onze visie en leerlingpopulatie.
- De Jonge Kind specialist heeft i.s.m. het onderbouwteam visie en beleid ontwikkeld t.a.v. jonge kinderen bij ons op school (4-7 jaar), in lijn met de schoolbrede visie op ontwikkeling en leren.

Professionele ontwikkeling van team en leerkrachten

- Sinds 2017 zijn wij een opleidingsschool waar stagiaires worden opgeleid tot leerkracht of onderwijsassistent. De schoolopleider leidt startende leerkrachten op en begeleidt ervaren leerkrachten bij hun professionele ontwikkeling.
- Door de invoering van de LeerKRACHT methodiek in 2016, werken leerkrachten dagelijks samen aan de ontwikkeling van ons onderwijs d.m.v. gezamenlijke leerlinggerichte doelen, collegiale consultatie en samen lessen voorbereiden.
- In 2019 heeft een leerkracht de opleiding talentbegeleider afgerond. Zij heeft beleid ontwikkeld op meer- en hoogbegaafden onderwijs bij ons op school i.s.m. het team. Dit wordt sinds 2018 uitgevoerd a.h.v. leerlinggerichte doelen op het verbeterbord.
- Teamscholing in o.a. meer- en hoogbegaafden onderwijs, The Leader In Me (zie hieronder) en spelbegeleiding.

Dalton in de 21e eeuw

- Eigenaarschap van leerlingen t.a.v. hun eigen leerproces is vergroot door betrokkenheid bij het onderwijs middels het 'bord in de klas', focus op reflectie en doelen stellen in de weektaak en het portfolio, en kindgesprekken.

Thematisch aanbod wereldoriëntatie

- Het VierKeerWijzer model voor wereldoriëntatie wordt steeds meer gebruikt als bron. Thema's worden uitgebreid of gecombineerd. Er worden aanvullende en meer verdiepende opdrachten gegeven. Er wordt gewerkt vanuit passie en expertise van de leerkrachten en de interesse en belevingswereld van de leerlingen.
- Groepen uit de onderbouw, middenbouw en bovenbouw werken samen aan hetzelfde thema. Er wordt vaak groepsdoorbroken gewerkt, waardoor leerlingen van elkaar kunnen leren en van de kennis en expertise van verschillende leerkrachten profiteren.
- Er wordt meer met de 'echte' wereld samengewerkt; vakdocenten en ouders met een expertise worden uitgenodigd en leerlingen maken regelmatig uitstapjes naar culturele instellingen die met het thema te maken hebben.
- Kunst- en cultuureducatie is versterkt door samenwerking met culturele partners, de jaarlijkse cultuursubsidie en muziekimpuls. Er is een cultuurplan ontwikkeld waarin staat hoe kunst- en cultuureducatie en muziek geïntegreerd aangeboden worden.

Pedagogisch klimaat en sociale veiligheid

- In 2017-2018 hebben we een onderzoek laten uitvoeren om te komen tot een schoolbrede aanpak voor sociale veiligheid. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat 'The Leader in Me' een methodiek is die het beste past bij ons. 'The Leader in Me' is een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier 7 gewoonten aanleert gericht op persoonlijke groei en relaties met anderen (gebaseerd op de gewoonten van Covey). In 2018 zijn we gestart met deze methode door middel van teamscholing, waarbij eerst het team zich de 7 gewoonten eigen maakt .

Nieuwe methoden

- In 2017 is een nieuwe schrijfmethode aangeschaft: 'Schrift'
- In 2018 is een nieuwe methode voor aanvankelijk leren lezen in groep 3 aangeschaft: Actief Leren Lezen
- In 2019 is de keuze gemaakt voor een gefaseerde invoer van een nieuwe spellingmethode voor groep 4-8 per 2019-2020: 'STAAL'.

Speerpunten

Hiervoor beschreven we de visie en de context van onze school. Samen met onze visie, de koers van onze stichting en evaluatie van het vorige schoolplan, levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende speerpunten op:

1	Pedagogisch klimaat: The Leader In Me. The Leader in Me, een pedagogische leerlijn wordt geïmplementeerd en raakt ingebed in de cultuur van de school, waarbij iedereen zich de 7 gewoonten eigen maakt en vaardigheden ontwikkelt gericht op persoonlijke groei in relatie tot anderen. Leerlingen, ouders en medewerkers handelen in relatie met elkaar volgens de 7 gewoonten.
2	Ouderbetrokkenheid In lijn met onze visie en de uitkomsten van de kwaliteitsvragenlijst afgenomen in het najaar van 2018 is ouderbetrokkenheid als speerpunt opgenomen. Het gaat hierbij om het versterken van de ouderbetrokkenheid bij het onderwijsleerproces van de leerling en het optimaliseren van de communicatie en samenwerking tussen school en ouders.
3	Professionele en lerende organisatie De LeerKRACHT methodiek wordt effectief ingezet en aangepast aan onze context, met als streven een professionele en lerende organisatie waarin leerkrachten in professionele leergemeenschappen (PLG) met elkaar samenwerken en leren.
4	Eigentijdse onderwijsorganisatie Voortvloeiend uit het missie-visie traject als hierboven beschreven, werken wij de komende periode verder aan het vormgeven van een eigentijdse onderwijsorganisatie die ruimte biedt voor het verwezenlijken van onze visie op leren waarbij naast basisvaardigheden, ook het aanleren van Dalton en 21e-eeuwse vaardigheden een belangrijke plaats innemen.

In het volgende hoofdstuk werken we deze speerpunten op de verschillende beleidsterreinen verder uit in ambities en doelen.

3. Beleidsambities

In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de beleidsterreinen onderwijs, personeel, organisatie en kwaliteit. Per onderdeel formuleren we hierbij onze ambities. Deze ambities komen mede voort uit de speerpunten die in het vorige hoofdstuk staan genoemd.

3.1 Onderwijs

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Ons pedagogisch klimaat kenmerkt zich, vanuit de uitgangspunten van Dalton en onze kernwaarden, door een klimaat waarin iedereen zichzelf mag zijn. Ieders eigenheid wordt gerespecteerd en gewaardeerd en ieders talenten en kwaliteiten worden gezien en ten volste benut. Onze school is een omgeving waarin ieder van ons zich gedraagt en met elkaar omgaat vanuit enkele gedeelde kernwaarden. Het is een omgeving waarin we verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen gedrag en anderen daar op een respectvolle manier op aanspreken. Het is een omgeving waar iedereen met plezier naar toe gaat en gemotiveerd is om te werken, leren en spelen.

Sinds 2018 werken wij met The Leader in Me. Deze methodiek biedt ons een schoolbrede aanpak voor sociale veiligheid en democratisch burgerschap, zodat we allemaal dezelfde taal spreken en gelijke verwachtingen van houding en gedrag uitdragen naar elkaar in lijn met onze kernwaarden. The Leader in Me is gebaseerd op de zeven gewoonten van effectief leiderschap van Steven Covey. Het is een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier de 7 gewoonten aanleert gericht op persoonlijke groei en relaties met anderen.

De sociale veiligheidsmonitor uit PO-vensters wordt jaarlijks afgenomen bij leerlingen van de groepen 6 tot en met 8. Resultaten hiervan worden meegenomen bij de evaluatie van het jaarplan en het bijstellen van ons huidige beleid en aanpak t.a.v. sociale veiligheid.

Aanbod

In onderstaande tabel geven wij een overzicht van het leerstofaanbod op onze school en geven we aan middels welke aanpak, methodes en leermiddelen we de inhoud aanbieden binnen de leertijd die we hiervoor reserveren. We werken hiermee aan de referentieniveaus voor taal en rekenen en voldoen aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals beschreven in artikel 9 van de Wet op het primair onderwijs.

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 90 % (lezen), 75 % (taalverzorging) en 70% (rekenen) van onze leerlingen bereiken. Deze percentages zijn gebaseerd op de behaalde percentages van de afgelopen drie jaar en de te verwachten percentages gezien onze leerling populatie in de komende jaren.

De wijze waarop leerlingen werken aan bovenstaande aanbod is vormgegeven vanuit de Dalton principes, zoals beschreven bij onze visie op onderwijs.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	<p>In groep 1 en 2 bieden we doelgericht vanuit thematisch en spelgericht onderwijs de voorbereidende leesvoorwaarden aan.</p> <p>Voor het leren lezen in groep 3 gebruiken wij de methode "Actief leren lezen". De methode richt zich op het leren lezen (technisch en begrijpend), spellen en woordenschat. De woord platen met voorleesverhalen vormen een goed hulpmiddel voor het uitbreiden van de woordenschat.</p> <p>Uitgangspunt voor het taalprogramma vanaf groep 4 is de methode "Taal in Beeld". In elke groep wordt gewerkt aan: woordenschat, spreken/luisteren, schrijven (stellen) en taalbeschouwing. Taal wordt zoveel mogelijk geïntegreerd in ons thema onderwijs VierKeerWijzer.</p> <p>Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt de spelling methode STAAL gefaseerd ingevoerd in groep 4 t/m 8.</p> <p>Voor begrijpend lezen wordt in de groepen 4 t/m 8 de methode "Nieuwsbegrip" gebruikt. Nieuwsbegrip is een complete methode voor het begrijpend lezen in het basisonderwijs. Iedere week zijn er lessen rondom verschillende tekstsoorten. Leerlingen krijgen instructies voor het werken met stappenplannen en strategieën.</p> <p>Voor technisch lezen maken we vanaf groep 4 gebruik van de methode "Estafette". Volgens dit model leren leerlingen eerst correct lezen, waarna ze hun leessnelheid verhogen om vlot en vloeiend te leren lezen. Daarnaast maken de leerlingen hun "leeskilometers" met de boeken uit de schoolbibliotheek.</p>
Rekenen en wiskunde	<p>Het voorbereidend rekenen in groep 1 en 2 wordt thematisch en vanuit spel aangeboden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de methoden "Rekenrijk" en "Wereld in getallen".</p> <p>In de groepen 3 t/m 8 wordt er gewerkt met de methode "Wereld in Getallen". De methode gaat uit van een basispakket, extra leerstof voor leerlingen die dat aankunnen en voor leerlingen die moeite hebben met de lesstof is er, naast de basisstof, verlengde instructie. Het programma wordt indien nodig en mogelijk aangepast aan het niveau en het tempo van de leerlingen. Voor kinderen die baat hebben bij herhaling is er voldoende herhalings materiaal. Naast de voldoende aanwezige basisstof is er ook verrijksstof voor kinderen die hiervoor in aanmerking komen.</p> <p>Naast dit materiaal gebruiken we ook additionele materialen om kinderen op niveau te laten werken, zoals 'Rekentijgers'.</p>

	Naast de methoden voor taal en rekenen, werken wij met de software van Muiswerk. De programma's helpen leerkrachten om leerlingen op hun eigen niveau te laten werken; gepersonaliseerd leren. Ze zoeken uit wat de leerling al beheerst en voor welke onderwerpen hij oefenmateriaal nodig heeft. Vervolgens krijgt iedere leerling een persoonlijk oefenprogramma waar hij zelfstandig aan werkt, met duidelijke uitleg, directe feedback en een onbeperkte hoeveelheid oefenmateriaal.
Engelse taal	We geven Engels vanaf groep 1/2. Hiervoor gebruiken we de methode "Take it easy". Deze methode heeft een doorgaande leerlijn vanaf groep 1. De lessen van Take it easy hebben een vaste structuur. Take it easy biedt luister- en spreekopdrachten aan in de vorm van een dialoog, strip of spelactiviteit.
De Natuur, waaronder biologie	De wereldoriëntatie vakken worden in thema's aangeboden middels het VierKeerWijzer model. VierKeerWijzer gaat uit van zelfstandigheid en eigenaarschap bij leerlingen, waarbij de leerkracht, naast de rol van kennisoverdrager, steeds meer de rol van coach aanneemt. Andere vakken worden zoveel mogelijk verbonden met de thema's. Leerlingen krijgen volop de gelegenheid om op hun eigen manier en vanuit hun eigen talenten het thema verder te verkennen, te onderzoeken en te ervaren. Onderzoekend en ontwerpend leren vormen hierbij uitgangspunt om leerlingen te blijven uitdagen. Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt, waardoor leerlingen van elkaar kunnen leren en van de kennis en expertise van verschillende leerkrachten kunnen profiteren. Er zijn diverse materialen en middelen in de klas om leerlingen te prikkelen, uit te dagen en te motiveren om in het thema te duiken.
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Expressie activiteiten	<i>Kunst- en cultuureducatie</i> Culturele activiteiten buitenshuis, zoals museum- en theaterbezoeken, maar ook workshops of lessenreeksen gegeven door kunstvakdocenten worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de thema's van VierKeerWijzer. Zo komen de verschillende kunsten aan bod. <i>Techniek</i> De leerlingen van groep 5 t/m 8 krijgen techniekonderwijs. Onder begeleiding van een vakdocent techniek voeren zij wekelijks techniekopdrachten uit. Zowel het vakinhoudelijke aspect als het ontwerpend leren staan in deze lessen centraal. Er wordt zoveel mogelijk een koppeling gemaakt met de thema's van VierKeerWijzer. <i>Muziek en bewegingsonderwijs</i>
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	
Bevorderen gezond gedrag	

	<p>Ook in de wekelijkse muziek en bewegingslessen wordt de link gemaakt met de thema's. Op deze manier versterken de diverse vakken en activiteiten elkaar. De betrokkenheid van leerlingen wordt vergroot en daarmee het leerrendement.</p> <p>De leerlingen uit groep 1 en 2 hebben dagelijks bewegingsonderwijs in de speelzaal of buiten op het schoolplein. Leerlingen van groep 3 tot en met 8 krijgen twee keer per week bewegingsonderwijs van een vakdocent gymnastiek. Er wordt aandacht besteed aan zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling, en het bevorderen van gezond gedrag.</p>
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Er is veel aan sociale oefening geïntegreerd in de dagelijkse praktijk, onder andere door de kinderraad en klassenvergaderingen. We richten ons op het bevorderen van integratie door ontmoetingen tussen kinderen van verschillende scholen en met verschillende achtergronden. We maken ruimte voor thema's zoals respect, identiteit en wereldburgerschap. Dit is deels geïntegreerd in VierKeerWijzer.
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	<i>The Leader in Me</i> - Dit is een pedagogische leerlijn die leerlingen voorbereidt op hun toekomst door 21-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen (life skills). Deze vaardigheden helpen leerlingen regie te nemen in hun persoonlijke ontwikkeling, in relatie tot de ander.
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	De school werkt volgens de uitgangspunten van het Utrechts Verkeersveiligheidslabel. Jaarlijks worden twee verkeersweken voor alle groepen gehouden. In groep 8 doen leerlingen het praktisch en theoretisch verkeersexamen. Met leerlingen wordt er gekeken naar veilige school-thuisroutes en naar routes die leiden naar vaste bezoekadressen en voortgezet onderwijs scholen (voor groep 8).

Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Bovenstaand aanbod bieden we leerlingen in een doorgaande ontwikkelingslijn. Daarbij stemmen we het aanbod en de aanpak zo goed mogelijk af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We gebruiken daarvoor de informatie die we over de ontwikkeling van de leerlingen hebben vanuit observaties, methode-gebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem. In onderstaand schema geven we aan welke (toets)gegevens we gebruiken om zicht te hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	<p>Groep 1-2: observaties taaldoelen Dorr volgsysteem en muiswerk</p> <p>Groep 2: CPS Aarnoutse beginnende geletterdheid</p> <p>Groep 3-8: methodetoetsen, cito toetsen spelling, begrijpend lezen en woordenschat, en AVI en</p>

	DMT toetsen technisch lezen (twee keer per jaar)
Rekenen en wiskunde	Groep 1-2: observaties rekendoelen Dorr volgsysteem en muiswerk Groep 3-8: methodetoetsen, cito toets rekenen (twee keer per jaar)
Engelse taal	Groep 5-8: methode toetsen
De Natuur, waaronder biologie	VierKeerWijzer: Groep 1-3: observaties ontwikkeldoelen Dorr volgsysteem Groep 4-8: schriftelijke toetsen per thema, werkstukken en presentaties
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	
Geestelijke stromingen	
Expressie activiteiten	Observaties en toetsing door vakleerkrachten op basis van TULE-leerlijnen
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	
Bevorderen gezond gedrag	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Observaties van de 7 gewoonten van The Leader in Me door de leerkracht en zelfreflectie door de leerling Observaties gedrag en sociaal emotionele ontwikkeling a.h.v. 'Zien' en Sociogram Afname PO-vensters vragenlijst groep 6-8
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Groep 1-7: toets, werkstuk/presentatie m.b.t. verkeersdoelen per groep Verkeersexamen groep 8 (theorie en praktijk)

Tweemaal per jaar reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in Leerunie. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in het Zorgplan 2016-2020.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). **Dit SOP is te lezen via.....**

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

Voor het beleidsterrein onderwijs hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
The Leader In Me The Leader in Me is volledig geïntegreerd en ingebed in onze cultuur en identiteit. Alle leerlingen, medewerkers en ouders hebben zich de 7 gewoonten eigen gemaakt en handelen hiernaar; wees proactief, begin met het einddoel voor ogen, belangrijke zaken eerst, denk win-win, eerst begrijpen dan begrepen worden, creëer synergie en houd de zaag scherp.
Een eigentijdse onderwijsorganisatie die ruimte biedt voor het verwezenlijken van onze visie

op leren. De afgelopen jaren hebben wij ons onderwijs ontwikkeld richting kindgericht onderwijs. Deze ontwikkeling zet zich voort in de komende periode, waarbij we het onderwijs nog wel vanuit het leerstofjaarklassensysteem organiseren. Hierbij zijn de volgende kenmerken leidend voor het organiseren van ons onderwijs, die aansluiten bij onze Dalton visie:

- Naast aandacht voor leerstof is er aandacht voor persoonsvorming
- Leerkracht organiseert en coacht de leerlingen op zelfsturing.
- Leerlingen zijn medeverantwoordelijk, gedeeld eigenaarschap
- Coachgesprekken tussen leerkracht en leerling
- Coöperatieve werkvormen als middel om leerlingen te activeren en samenwerkend leren te ontwikkelen
- Directe instructiemodel als werkwijze om ruimte te geven aan verschillen.
- Aandacht voor proces en metacognitie
- Er wordt vrij met de methode omgegaan.
- Leerlijnen zijn leidend.

Leerlingen worden ingedeeld in een groep op leeftijd. We werken met homogene groepen. We werken binnen de bouwen groepsdoorbrekend. Naast VierKeerWijzer groepsdoorbrekend, starten we met basisvaardigheden op niveau groepsdoorbrekend aan te bieden. We dragen zorg voor een ononderbroken ontwikkeling voor alle leerlingen en is er voor hen volop gelegenheid om op eigen niveau, manier en tempo te werken. Ook biedt het groepsdoorbrekend werken ruimte aan de leerlingen om te leren samenwerken, en zo met en van elkaar te leren.

Dalton en 21e-eeuwse vaardigheden

Een eigentijdse onderwijsorganisatie waarbij naast basisvaardigheden, het aanleren van Dalton en 21e-eeuwse vaardigheden een belangrijke plaats innemen. Deze 21e-eeuwse Daltonvaardigheden zijn uitermate belangrijk voor de brede vorming en persoonsontwikkeling van de kinderen van nu en in de toekomst. Dit zijn vaardigheden die alle kinderen nodig zullen hebben in een wereld die snel verandert; hogere orde denkvaardigheden (metacognitie en reflectie), creatief en kritisch denken, vermogen tot zelfsturing, samenwerken en informatiekundigheid (ICT-vaardigheden). Er zijn leerlijnen ontwikkeld voor deze vaardigheden van groep 1 tot en met 8.

Werken vanuit leerlijnen op basisvaardigheden

Er is een doorgaande leerlijn ontwikkeld op basis van de kerndoelen voor ons taal- en rekenonderwijs, waar mogelijk gerelateerd aan de thema's van en geïntegreerd met VierKeerWijzer. Kinderen krijgen taal- en rekenonderwijs aangeboden dat past bij hun onderwijsbehoeften, niveau en manier van leren. Hun betrokkenheid en interesse in de vakken worden vergroot door het aan te bieden in een betekenisvolle context en het te laten aansluiten bij de belevingswereld van de leerlingen. Leerlijnen zijn leidend, niet de methode.

Spelend leren

Spelend leren neemt een grote plaats in ons onderwijsaanbod in de onderbouw, groep 1 tot en met 3. Waar mogelijk, worden naast motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling ook doelen op domeinen als taal en rekenen structureel via spel en spelbegeleiding aangeboden. Er is een uitdagende rijke leeromgeving met prikkelende materialen beschikbaar voor alle leerlingen uit de onderbouw waar zij groepsdoorbroken gebruik van maken, zodat er voldoende gelegenheid is om op eigen niveau, maar ook samen en van elkaar te leren en samen te spelen. Er is een doorgaande lijn in de onderbouw die zich voortzet naar de middenbouw. Wij dragen zorg voor een ononderbroken ontwikkeling op de verschillende domeinen voor de leerlingen (van groep 1

tot en met 8).

Meer- en hoogbegaafden onderwijs

Op ODBS Pieterskerkhof zijn wij in staat om leerlingen te signaleren die extra of andere uitdaging nodig hebben. Wij zorgen voor een passend aanbod, waarbij kinderen niet alleen versnellen maar vooral verrijken en verdiepen. Ons wereldoriëntatie onderwijs is hier uitermate geschikt voor en biedt mogelijkheden om passend bij het niveau van de leerling aan het werk te gaan, en het zo uitdagend mogelijk te maken o.a. door het inzetten van onderzoekend en ontwerpend leren. Voor wat betreft de basisvakken worden kinderen op niveau uitgedaagd door een passend extra en verrijkend aanbod dat ze laat ontwikkelen op een niveau dat bij ze past.

Zicht op ontwikkeling

Leeruniek (een centraal dashboard voor het basisonderwijs) wordt gebruikt om ontwikkeling van individuele leerlingen, groepen en de school te volgen en het aanbod beredeneerd af te stemmen op de behoeften van individuele leerlingen en groepen. In Leeruniek worden groepsoverzichten en de 'groep in kaart' opgenomen samen met de toets resultaten per leerling en per groep. We werken met een schoolaanpak die beschreven is voor alle basisvakken. In Leeruniek worden de specifieke groeps- en individuele plannen opgenomen die het aanbod afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Plannen die toewerken naar het behalen van een norm, die gesteld is op basis van onze populatie en de resultaten die behaald worden bij ons op school.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Leerlingen uit alle groepen handelen vanuit de 7 gewoonten, t.a.v. hun werk op school en in relatie tot medeleerlingen en volwassenen op en rond de school	<ul style="list-style-type: none">• Leerkracht lessen/workshops over de 7 gewoonten, gekoppeld aan verhalen uit Happy Kids boek• Zelfstandige en coöperatieve werkvormen voor het aanleren en inoefenen van de 7 gewoontes• Het aanleren en inoefenen van de 7 gewoonten integreren in VierKeerWijzer en andere vakken• De 7 gewoonten als doel op het bord in de klas• De 7 gewoonten als onderdeel op de weektaak en in het portfolio (doelen stellen en reflecteren)
Medewerkers handelen vanuit de 7 gewoonten, t.a.v. hun werk op school en in relatie tot leerlingen, ouders en collega's	<ul style="list-style-type: none">• Deelname aan het scholingstraject 'The Leader in Me' door CPS in 2018-2020• Aanstellen van het lighthouse team die het team motiveert en stimuleert bij het handelen volgens de 7 gewoonten• Training lighthouse team door CPS• Periodiek centraal stellen van de 7 gewoonten in het team (doel stellen, leerkracht acties, reflecteren, feedback geven en doelen/acties bijstellen)• Gezamenlijk workshops/lessen voorbereiden voor leerlingen• Teamsessies door lighthouse team m.b.t. implementeren van de 7 gewoonten in de klas en zelf handelen volgens deze gewoonten• Medewerkers leren over growth mindset en handelen hiernaar t.a.v. elkaar en alle leerlingen

<p>Ouders onderschrijven de 7 gewoonten en handelen hiernaar thuis en op school met kinderen, andere ouders en leerkrachten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Organiseren van een ouderbijeenkomst over de 7 gewoonten van The Leader in Me ● Enkele malen per jaar ouders uitnodigen op school om door kinderen geïnformeerd te worden over (o.a.) The Leader in Me. ● Periodiek aandacht in de nieuwsbrief voor de 7 gewoonten van The Leader in Me ● Jaarlijks op de startavond en tijdens startgesprek onderlinge verwachtingen uitspreken, t.a.v. de 7 gewoonten
<p>Groepsdoorbroken werken in de verschillende bouwen op basisvaardigheden en VierKeerWijzer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Deelname innovatietraject SPO (inclusief monitoring en evaluatie) ● Schoolbezoeken met verschillende vormen van kindgericht onderwijs ● Afstemmen roosters in de verschillende bouwen i.v.m. groepsdoorbroken werken aan basisvaardigheden en VierKeerWijzer ● Samen themalessen voorbereiden, inclusief groepsdoorbrekende opdrachten (samenwerking tussen leerlingen van verschillende groepen en leren van de expertise van verschillende leerkrachten) ● Afstemmen aanbod basisvaardigheden en 21e-eeuwse Daltonvaardigheden op leerbehoeften van individuele leerlingen ● Afspraken maken tussen leerkrachten over het monitoren en volgen van de leerlingen ● Periodiek monitoren en bijstellen van werkwijze ● Evaluatie van werkwijze en doorontwikkeling van kindgericht onderwijs.
<p>Spelend leren in de onderbouw</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Aan elk thema worden kerndoelen gekoppeld vanuit Dorr leerlingvolgsysteem, die middels spel en spelbegeleiding aangeboden worden aan leerlingen uit groep 1-3 ● Leerkrachten leren van en met elkaar middels regelmatige lesbezoeken en feedback ● De hoeken in iedere groep worden aan het lopende thema aangepast, samen met de kinderen
<p>Signalering en passend aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen is ingebed in onze werkwijze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vaststellen van het beleid ● Implementeren van beleidsafspraken en werkwijze (via doelen op bord) ● Aanschaf passend onderwijsmateriaal voor deze groep leerlingen ● Vervolg teamscholing op signaleren en passend aanbod (compacten, verrijken en verdiepen) ● Vroege signalering bij kleuters integreren in huidige werkwijze van intake (incl. teamscholing) ● Monitoren en evalueren werkwijze, en eventueel aanpassen

<p>Leerlijnen ontwikkelen voor Dalton en belangrijke 21e-eeuwse vaardigheden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vaststellen voor welke vaardigheden naast Daltonvaardigheden leerlijnen ontwikkeld zullen worden ● Ontwikkelen van leerlijnen op Daltonvaardigheden en andere belangrijke 21e-eeuwse vaardigheden (van groep 1-8), op basis van kerndoelen en bestaande leerlijnen ● Ik-doelen voor Daltonvaardigheden formuleren en zichtbaar in de school ophangen ● Ik-doelen opnemen in weektaak/portfolio, waarbij leerlingen zelf doelen stellen en hierop reflecteren ● Formatieve evaluatie (voor in portfolio) ontwikkelen op basis van o.a. deze vaardigheden
<p>Leerlijnen ontwikkelen op basisvaardigheden als taal en rekenen voor de verschillende leerjaren</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ontwikkelen van leerlijnen/doelen per leerjaar, op basis van de kerndoelen (TULE-leerlijnen) op rekenen en taal ● Een aantal daarvoor geschikte doelen opnemen in periode taken waar leerlingen zelfstandig naar toe kunnen werken ● Een aantal daarvoor geschikte doelen opnemen in VierKeerWijzer onderwijs, waarbij methode als bron wordt gebruikt.
<p>Leerlijnen toepassen om leerlingen individueel, als groep en schoolbreed te kunnen volgen, passende normen te kunnen stellen en berekend aanbod op af te stemmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Schoolaanpak formuleren voor de verschillende basisvakken ● Specifieke groepsplannen opnemen in Leerunie op basis van de schoolaanpak en de desbetreffende groep ● Groepsoverzichten en groep in kaart in leerunie opnemen ● Groeps- en individuele plannen in leerunie plaatsen. ● Ambities (normen) stellen per vak, per groep en voor de school als geheel ● Aanbod per groep afstemmen op ambitie

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.2 Personeel

Didactische- en pedagogische kwaliteit van leerkrachten

In de komende vier jaar verleggen we de focus nog meer naar het vakmanschap van de leraar voor het verzorgen van goed onderwijs. Daarbij zien we de leraar niet als solist, maar als onderdeel van een professioneel team waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Ook partnerschap met ouders en andere professionele kernpartners zien we als onderdeel van het vakmanschap van de leraar.

Onze kernwaarden (*eigenaarschap, vertrouwen, plezier, eigenheid, verbondenheid, rust & regelmaat*), die de kern vormen van onze identiteit en een leidraad vormen bij alles wat we doen, zijn uitgewerkt in concrete houdingen en gedragingen voor leerlingen, medewerkers en ouders. Deze zijn opgenomen in de kijkwijzer 'kernwaarden in de klas' voor leerlingen en leerkrachten. Deze kijkwijzer bevat pedagogische en didactische elementen. Periodiek wordt er door de schoolleider, opleider in school en intern begeleider naar aanleiding van lesbezoeken een 'schoolfoto' gemaakt van de kernwaarden. Middels zelf- en peerevaluatie

reflecteren ook leerkrachten op hun eigen praktijk en die van hun collega's. Verbeterpunten die hieruit naar voren komen, komen als doel op het verbeterbord of in het POP van individuele leerkrachten.

De schoolopleider legt regelmatig klassenbezoeken af bij startende leerkrachten volgens het inductiebeleid en gebruikt hiervoor de ICALT als observatie instrument. Dit instrument zetten we ook in voor ervaren leerkrachten om zichzelf en elkaar te evalueren, of door de schoolopleider wanneer er sprake is van een specifieke leervraag of voorafgaand aan een POP-gesprek.

In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. Naast de 3 bekwaamheidseisen: vakinhoudelijke bekwaamheid, vakdidactische bekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid wordt er ook gekeken naar samenwerking met collega's, samenwerking met externe partners en burgerschap.

Tweejaarlijks voeren de leerkrachten een POP-gesprek met de schoolopleider waarin leervragen en ontwikkelpunten worden besproken en vastgelegd. Samen zoeken zij, in afstemming met de schoolleider, naar mogelijkheden om de gewenste professionele ontwikkeling te organiseren, intern of desgewenst extern.

Jaarlijks voeren leerkrachten een voortgangsgesprek met de schoolleider, waarin zij aan de hand van een portfolio hun functioneren bespreken in het licht van hun ontwikkelpunten uit het POP en de doelen uit het jaarplan.

De gesprekscyclus, de observatie instrumenten (waaronder ICALT) en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten veel belang aan de kwaliteitscultuur binnen onze school. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele leerkrachten. Op onze school is van iedere leerkracht het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig. Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel (OP en OOP) en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel.

Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de SPO Academie die bestaat uit:

- Bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie
- In-company opleidingen voor o.a. intern begeleiders, schoolopleiders en directeurs
- Cursussen en workshops voor en door eigen personeelsleden

Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten voor leerkrachten, IB's en directeurs.

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht, waarin onder andere vormgegeven wordt aan de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en de Werkplaats Onderwijsonderzoek, waarbij wordt gezocht naar een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk. Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2017 na een audit verkregen.

Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleider als spil, waarbij specialisten en coördinatoren mede vormgeven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. Zij nemen regelmatig klassenbezoeken af en geven pedagogische en didactische feedback gericht op groei en ontwikkeling.

Aan de hand van gezamenlijk geprioriteerde speerpunten/doelen voor een schooljaar, op basis van onze visie en lange termijn ambities, wordt het jaarplan opgesteld dat vorm krijgt in een zogenaamd jaarbord. Dit bord toont de speerpunten en doelen weggezet in de tijd. Iedere periode van 6-8 weken werken we als team aan een of twee onderwerpen die een plek krijgen op het verbeterbord of een scrumbord. Het team werkt gezamenlijk aan deze doelen door middel van leraar acties en monitort wekelijks hoe het gaat en of de leraar acties het gewenste effect hebben. Wanneer het doel bereikt is en het team tevreden wordt een retrospectieve gedaan op inhoud en proces, en starten we met het formuleren van het volgende doel aan de hand van een kort assessment van de huidige en de gewenste situatie. Er is sprake van gedeeld leiderschap. Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor het hele proces, maar de desbetreffende specialist of coördinator neemt leiderschap over dit onderdeel, bereidt - eventueel met een collega - de sessies voor, en biedt de nodige kennis en expertise.

Afhankelijk van de doelen op het jaarplan, worden er jaarlijks - wanneer relevant - een of enkele tijdelijke werk/projectgroepen ingesteld. Deze werkgroepen bestaande uit 2-4 leerkrachten buigen zich in een bepaalde periode over een specifiek onderwerp dat toewerkt naar een bepaald product of keuze, die niet te vatten is in een leerlinggericht verbeterdoel, bijvoorbeeld de keuze van een nieuwe methode.

Een veranderteam houdt zicht op de vorderingen gedurende het jaar op zowel inhoud als proces en stuurt bij waar nodig. Het veranderteam bestaat uit de schoolleider, de intern begeleider en opleider in school en twee inhoudelijke aanjagers, namelijk de specialisten of coördinatoren van de onderwerpen die centraal staan in een bepaalde periode.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar diversiteit in de samenstelling van ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Daarbinnen is er ook aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Ambities, doelen en acties voor personeel

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities

Professionele leergemeenschap (PLG)

De professionele cultuur op school en de inzet van de LeerKRACHT methodiek zorgt voor een effectieve en efficiënte manier van samenwerken en leren. Het onderwijsteam werkt samen aan het verbeteren van het onderwijs voor de leerlingen in professionele leergemeenschappen. Dit houdt in het permanent met elkaar delen, onderzoeken en duurzaam verbeteren van de praktijk om zo het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren.

Er is sprake van een gedeelde missie en visie, waarden en doelstellingen. Er is een cultuur van samenwerken met een focus op leren door iedereen. Leerkrachten doen gezamenlijk onderzoek en zijn actiegericht (leren door te doen). Leerkrachten streven voortdurend naar verbetering en werken resultaatgericht.

Dit zien we terug in wekelijkse korte stand-ups (bordsessies) waar leerlinggerichte doelen op het bord staan, en gerelateerde teamsessies waarin de onderwerpen worden geëxploreerd, onderzoek wordt gedaan, acties worden uitgewerkt en waarin periodiek retrospectives plaatsvinden op resultaat en proces.

Collegiale consultatie en co-creatie

Collegiale consultatie en samen lessen voorbereiden zijn ingebed in onze manier van (samen)werken. Het is onderdeel van de cyclus van de professionele leergemeenschap, teneinde de gestelde doelen te behalen. Gezamenlijke lesvoorbereiding (co-creatie), de lesbezoeken, eventueel co-teaching en zelf- en peerevaluatie zijn gerelateerd aan de doelen van de PLG. Medewerkers zoeken elkaar actief op om te leren van elkaar, maken gebruik van elkaars kwaliteiten en expertise en dagen zichzelf uit om zich te blijven ontwikkelen. Medewerkers zijn kritisch naar zichzelf en elkaar.

Professionele ontwikkeling

Ontwikkeling van leerkrachten vindt allereerst plaats in de professionele leergemeenschappen, waarin leerkrachten leren van en met elkaar. Op basis van de speerpunten uit het jaarplan en de individuele leervragen uit het POP (persoonlijk ontwikkelplan) van leerkrachten wordt de gewenste professionele ontwikkeling voor het team en individuele leerkrachten in kaart gebracht, in samenwerking met de opleider in school. Professionele ontwikkeling neemt de vorm aan van o.a. teamscholing, interne coaching/begeleiding door de intern begeleider, schoolopleider of een van de specialisten, externe coaching of een cursus/workshop. Leerkrachten houden hun professionele ontwikkeling (gerelateerd aan speerpunten van schoolontwikkeling en hun eigen leervragen) bij in een portfolio en presenteren dit portfolio jaarlijks in een voortgangsgesprek.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Leerkrachten werken en leren samen in effectieve professionele leergemeenschappen (PLG)	<ul style="list-style-type: none">• Huidige LeerKRACHT werkwijze evalueren en bijstellen, ook in het licht van voorwaarden voor een PLG
Leerkrachten volgen systematisch	<ul style="list-style-type: none">• PDSA-cyclus integreren in systematiek van doelen

de PDSA-cyclus in de professionele leergemeenschappen	<p>stellen en leraar acties plannen/uitvoeren, o.a. onderzoek en resultaatmeting.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verschillende LeerKRACHT instrumenten en tools inzetten om PDSA-cyclus te versterken (stem vd leerling, nul-tussen-eindmeting, probleemanalyse etc.)
Er is een heldere ritmiek van en focus op leerlinggerichte doelen tijdens bord- en teamsessies	<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijke afspraken maken t.a.v. ritmiek en inhoud bord- en teamsessies
Leerkrachten bereiden gezamenlijk lessen voor, i.h.k.v. de gestelde doelen, ons VierKeerWijzer onderwijs en 21e-eeuwse Daltonvaardigheden.	<ul style="list-style-type: none"> • Wekelijks en per periode gezamenlijke lesvoorbereiding inplannen tijdens teamsessies • Verschillende vormen en mogelijkheden van co-teaching onderzoeken (t.b.v. ontwikkeling leerkrachten en behalen van gestelde doelen)
N.a.v. gezamenlijke lesvoorbereiding of specifieke leervragen, wekelijks een lesbezoek afleggen bij een collega, en feedback geven (zelf- en peerevaluatie)	<ul style="list-style-type: none"> • Wekelijks lesbezoek inplannen n.a.v. gezamenlijke lesvoorbereiding en individuele leerdoelen van leerkrachten. • Zelf – en peerevaluatie (tijdens teamsessie) n.a.v. het lesbezoek en de bijbehorende leervraag (op basis van standaard feedback format)
Jaarlijks wordt door opleider in school de noodzakelijke professionele ontwikkeling geïnventariseerd (op basis van jaarplan en individuele ontwikkeldoelen) en georganiseerd	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks inventariseren bestaande kennis en expertise in het team m.b.t. o.a. speerpunten en individuele ontwikkeldoelen • Jaarlijks inventariseren van leerdoelen in het team aangaande speerpunten, en koppelen van leerkrachten aan elkaar in een PLG • Organiseren van professionele ontwikkeling intern aangaande het POP van de leerkrachten en advies uitbrengen voor externe scholing bij directeur
Leerkrachten houden een portfolio bij m.b.t. hun ontwikkeling en presenteren dit jaarlijks	<ul style="list-style-type: none"> • Portfolio format ontwikkelen waarin speerpunten school/jaarplan zijn opgenomen en ruimte is voor individuele leerdoelen • Afspraken maken rondom jaarlijks bijhouden en presenteren van portfolio • Leerkrachten plannen jaarlijks presentatie in met directeur (evt. met PLG) • Tweejaarlijks POP-gesprek met opleider in school

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties, in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.3 Organisatie

SPO Utrecht

Actief leren, eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving zijn zowel voor leerlingen, voor directeuren en teams en voor het bestuur en de staf de belangrijkste

uitgangspunten. We sluiten daarbij aan bij de menselijke basisbehoeften relatie, competentie en autonomie en benutten onze gezamenlijke (denk)kracht en samenwerking.

Binnen SPO Utrecht werken we op een professionele wijze samen vanuit de volgende doelen:

- Door ontmoeting en uitwisseling inspireren, (h)erkennen en steunen we elkaar.
- Vanuit verbondenheid en eigenheid is iedereen verantwoordelijk en samen eigenaar.
- We werken doelgericht en weloverwogen aan goed onderwijs.

SPO Utrecht kiest bewust voor integraal verantwoordelijke directeuren op elke school, die als onderwijskundig leider sturing geven. Het team is, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur, gezamenlijk verantwoordelijk voor inhoud, aanpak en resultaat van het onderwijs.

Onze school

De organisatie van ODBS Pieterskerkhof komt voort uit onze visie en speerpunten.

We werken momenteel vanuit het leerstofjaarklassensysteem met homogene groepen. Leerlingen worden ingedeeld in een groep op leeftijd. We hebben 9 groepen; vier groepen in de onderbouw (1-3), twee groepen in de middenbouw (4-5) en drie groepen in de bovenbouw (6-8).

De afgelopen jaren hebben wij ons onderwijs ontwikkeld richting kindgericht onderwijs, met een focus op eigenaarschap, zelfsturing, talentontwikkeling en samenwerking vanuit onze Dalton visie. Binnen de bouwen werken we groepsdoorbrekend. Op die manier dragen we zorg voor een ononderbroken ontwikkeling voor alle leerlingen en is er voor hen volop gelegenheid om op eigen niveau, manier en tempo te werken. Ook biedt het groepsdoorbrekend werken ruimte aan de leerlingen om te leren samenwerken, en zo met en van elkaar te leren. De komende jaren zet deze ontwikkeling zich voort en blijven wij kritisch kijken naar welke onderwijsorganisatie het meest passend is voor onze visie en leerling populatie.

Naast een vaste leerkracht of leerkracht duo voor iedere groep, wordt er extra ondersteuning gegeven in de groepen door een onderwijsassistent en een ambulante leerkracht (1 dag per week). Deze ondersteuning wordt evenredig verdeeld over de verschillende groepen, waarbij groepen met grote leerlingenaantallen en/of extra ondersteuningsbehoeften voorrang krijgen.

Daarnaast is er 2-3 dagen per week een ambulante leerkracht uit het team beschikbaar om groepen over te nemen om onderwijzend personeel te ontlasten en ondersteunen. Dit biedt ruimte en tijd voor het afnemen en analyseren van toetsen, te werken met kleine groepjes en voor andere verantwoordelijkheden i.v.m. de groep en schoolontwikkeling.

Het onderwijzend personeel wordt ondersteund door enkele vakleerkrachten voor techniek/handvaardigheid (1 dag), muziek (1 dag) en bewegingsonderwijs (2 dagen). Daarnaast is er een intern begeleider (2 dagen), opleider in school (1 dag), administratief

medewerker (1 dag), directeur (4 dagen) en de (technisch) conciërge (5 dagen).

Onze organisatie en overlegstructuur heeft vorm gekregen vanuit de LeerKRACHT methodiek. Teamvergaderingen hebben we enkele jaren geleden afgeschaft. We praten over en werken met elkaar aan het verbeteren van ons onderwijs.

De LeerKRACHT methodiek biedt ons een structuur en manier van werken om onze ambities waar te maken in professionele leergemeenschappen. Het zorgt voor focus op de inhoud; onze *core business*. LeerKRACHT gaat uit van de kennis en expertise die er is in een team. Het zorgt voor een efficiënte en effectieve wijze om samen onderwijsinhoudelijke verbeteringen te maken. Door LeerKRACHT is het leren van en met elkaar ingebed in onze professionele cultuur, waardoor we alle kwaliteiten, talenten en expertise die ons team rijk is ten volste kunnen benutten.

Korte dagelijkse team momenten zijn ingelast om te zorgen voor verbinding en de gelegenheid om uit te wisselen en te delen. In een wekelijkse memo delen schoolleider, intern begeleider, schoolopleider, coördinatoren/specialisten of werkgroepen met de rest van het team belangrijke mededelingen, ontwikkelingen of verzoeken. Hierin worden ook de te nemen acties en weekplanning opgenomen. Op die manier is iedereen op de hoogte van zaken die voorheen in de teamvergaderingen werden besproken.

Er is een jaarbord waarop onze doelen in de tijd zijn opgenomen, in lijn met de lange termijn ambities uit onze visie. Deze doelen zorgen ervoor dat we planmatig en doelgericht te werk gaan. In wekelijkse bordsessies monitort het team de vorderingen t.a.v. het verbeterdoel en worden leraar acties afgesproken of bijgesteld. In teamsessies wordt tijd besteed aan het voorbereiden van lessen, inhoudelijke dialogen of uitwisseling van kennis en expertise met betrekking tot het onderwerp op het jaarbord.

Een veranderteam houdt zicht op de ontwikkelingen op zowel inhoud als proces. Het veranderteam bestaat uit de directeur, twee proces aanjagers (intern begeleider en opleider in school) en twee inhoudelijke aanjagers; de specialisten/coördinatoren van het onderwerp dat in die periode op het jaarbord staat.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang.

Medezeggenschapsraad

De MR heeft ten aanzien van een groot aantal onderwerpen advies- en instemmingsbevoegdheden. De MR denkt mee met de schoolleiding, neemt een standpunt in en geeft advies. Op dit moment bestaat de MR uit twee ouders en twee leerkrachten. De directeur zit bij de overlegvergaderingen. De MR vergadert maandelijks. Via de MR kunnen belanghebbenden meepraten over beslissingen die hen aangaan.

Er is een jaarplanning waarin de onderwerpen die jaarlijks terugkeren worden besproken, zoals het schoolplan, de schoolgids, het formatieplan, de begroting en de jaarkalender. MR

leden brengen advies uit of geven instemming op de desbetreffende onderwerpen. De schoolleiding informeert de MR over het jaarplan, de trendanalyse en de ontwikkeling van protocollen en beleid.

De MR werkt volgens een reglement dat is opgesteld door de SPO en is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap. De leden van de MR worden via (openbare) verkiezingen gekozen.

Samenwerking met ouders

Betrokkenheid van ouders bij het onderwijsleerproces van hun kinderen vinden wij erg belangrijk. Aan het begin van het schooljaar wordt er een startavond gehouden voor alle ouders en kinderen, en zijn er startgesprekken tussen de ouders en de leerkracht. Tijdens dit gesprek maken zij kennis met elkaar, informeren ouders de leerkracht over de onderwijsbehoeften van hun kind en maken ouders en leerkracht afspraken over hoe zij het komende schooljaar zullen samenwerken met elkaar.

In november houden leerkrachten een voortgangsgesprek met ouders, wanneer daar behoefte aan is. Twee keer per jaar is er een portfoliogesprek (in februari en juni). Tijdens dit gesprek wordt het portfolio van de kinderen besproken. In groep 1 en 2 is dit gesprek tussen de ouders en de leerkracht. In groep 3 en 4 mogen de leerlingen bij het gesprek aanwezig zijn. Vanaf groep 5 presenteren de leerlingen hun portfolio aan hun ouders en de leerkracht. Deze werkwijze past heel goed bij onze visie waarbij leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces, en hierbij ondersteund en begeleid worden door hun ouders en leerkracht.

Naast deze gesprekken is het altijd mogelijk om gedurende het jaar met de leerkracht een gesprek te plannen, als daar aanleiding voor is. Met name wanneer er leerlingen zijn die meer dan reguliere zorg nodig hebben, zullen er vaker gesprekken zijn.

Indien een leerling extra zorg nodig heeft, worden ouders hierover standaard geïnformeerd door de groepsleerkracht. Vanaf het begin worden ze meegenomen en betrokken bij het plan van aanpak. Ook wordt er vooraf toestemming gevraagd of een leerling besproken mag worden in de consultatie met externen. Bij leerlingen met een ontwikkelingsperspectief (OPP) of leerlingen met een arrangement worden de ouders drie tot vier keer per jaar uitgenodigd voor een groot overleg. Hierbij zijn de leerkracht, IB-er en andere betrokkenen zoals 'Zien in de klas' of het SWV aanwezig.

Samenwerking met ketenpartners

We werken structureel samen met de volgende ketenpartners:

- Zien in de klas (onderwijsbegeleidingsdienst)
- Leerplicht Utrecht
- Buurteam binnenstad Utrecht
- Logopediste GG&GD
- Schoolarts
- Wijkteam binnenstad Utrecht

- Samenwerkingsverband (SWV Utrecht)

Ambities, doelen en acties voor organisatie

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
<p>Ouderbetrokkenheid</p> <p>Alle ouders zijn in voldoende mate betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kinderen, wat een positieve invloed heeft op het welzijn, de ontwikkeling en leerprestaties van de kinderen op school.</p> <p>Bij aanmelding van hun kind(eren) committeren ouders zich aan de missie en Daltonvisie van de school en de afspraken die gelden op school in lijn met deze visie en geldende wet- en regelgeving. Communicatie en samenwerking tussen school en ouders verloopt naar wens en verwachting van alle betrokkenen, in lijn met de kernwaarden van de school en de gewoonten van The Leader in Me. Ouders werken als gelijkwaardige partners samen met leerkrachten, waarbij ouders eindverantwoordelijk en ervaringsdeskundige zijn op het gebied van de opvoeding en de leerkracht eindverantwoordelijk en deskundige is op het gebied van onderwijs. Ouders en leerkrachten hebben daartoe geregeld contact met elkaar volgens schoolbrede en onderling gemaakte afspraken. Ouders en leerkrachten informeren elkaar tijdig/houden elkaar op de hoogte over zaken die van invloed (kunnen) zijn op de ontwikkeling en het welzijn van het kind. School zorgt voor tijdige en heldere communicatie t.a.v. activiteiten en ontwikkelingen in de klas en op school, via afgesproken communicatiekanalen. Ouders hebben de verantwoordelijkheid zich via deze kanalen te informeren over alle zaken aangaande het onderwijs van hun kind. Ouders zijn aanwezig op ouderbijeenkomsten, zowel in de klas als op school.</p>

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Communicatie tussen school en ouders verbeteren, o.a. middels de Parro app	<ul style="list-style-type: none"> • Pilot met enkele leerkrachten en ouders om Parro uit te proberen. • Monitoren en evalueren van pilot. • Keuze maken om Parro in gebruik te nemen, of te zoeken naar een alternatief • Informatiestromen tussen school en ouders in kaart brengen • Ouder-teambijeenkomst organiseren om wensen en verwachtingen uit te wisselen t.a.v. communicatie • Alle communicatie via Parro app laten verlopen; nieuwsbrief, klassenmail, inschrijffijsten voor gesprekken en hulp bij activiteiten, foto's delen, 1-op-1 gesprekjes etc.
Gelijkwaardige samenwerking tussen	<ul style="list-style-type: none"> • Ouder-teambijeenkomst organiseren om wensen en verwachtingen uit te wisselen t.a.v. ouderbetrokkenheid en

ouders en leerkracht verbeteren, in belang van welzijn en ontwikkeling kinderen	samenwerking tussen school en ouders <ul style="list-style-type: none"> ● Werkwijze en aanpak n.a.v. uitkomsten bijeenkomst aanpassen ● Schoolbrede afspraken maken tussen ouders en school t.a.v. betrokkenheid en samenwerking ● Jaarlijkse onderlinge afspraken tussen ouders en leerkracht (tijdens startgesprek)
---	--

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.4 Kwaliteit

Kwaliteitsontwikkeling binnen onze school

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op verschillende gebieden:

1. Het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerkers.

Wij maken gebruik van de volgende instrumenten om het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren:

- *Kijkwijzer 'kernwaarden in de klas'.*

Periodiek wordt door de schoolleider, opleider in school en intern begeleider naar aanleiding van lesbezoeken een 'schoolfoto' gemaakt van de kernwaarden. Middels zelf- en peerevaluatie reflecteren ook leerkrachten op hun eigen praktijk en die van hun collega's. Verbeterpunten die hieruit naar voren komen, komen als doel op het verbeterbord of in het POP van individuele leerkrachten.

- *ICALT*

De schoolopleider legt regelmatig klassenbezoeken af bij startende leerkrachten volgens het inductiebeleid en gebruikt hiervoor de ICALT als observatie instrument. Dit instrument zetten we ook in voor ervaren leerkrachten om zichzelf en elkaar te evalueren, of door de schoolopleider wanneer er sprake is van een specifieke leervraag of voorafgaand aan een POP-gesprek.

- *Collegiale consultatie* naar aanleiding van het verbeterdoel op het bord door leerkrachten onderling en door specialisten/coördinatoren

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

Leeruniek (een centraal dashboard voor het basisonderwijs) wordt gebruikt om ontwikkeling van individuele leerlingen, groepen en de school te volgen en het aanbod beredeneerd af te stemmen op de behoeften van individuele leerlingen en groepen. In Leeruniek worden groepsoverzichten en de 'groep in kaart' opgenomen samen met de toets resultaten van basisvakken als technisch en begrijpend lezen, spelling, woordenschat en rekenen per leerling en per groep. We gaan werken met een schoolaanpak die beschreven is voor alle basisvakken. In Leeruniek worden dan de specifieke groeps- en individuele plannen opgenomen die het aanbod afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Plannen die toewerken naar het behalen van een norm, die gesteld is op basis van onze populatie en de resultaten die behaald worden bij ons op school.

Voor sociaal-emotionele ontwikkeling gebruiken wij momenteel het volgsysteem 'Zien' om zowel op individueel als op groepsniveau interventies en aanbod af te stemmen op de specifieke behoeften van leerlingen. De pedagogische leerlijn The Leader in Me zullen wij in de toekomst gaan gebruiken om de ontwikkeling van o.a. sociaal-emotionele vaardigheden (life skills) bij leerlingen te gaan volgen.

Aan de hand van te ontwikkelen leerlijnen op 21e-eeuwse Daltonvaardigheden, zullen wij ik-doelen vaststellen voor de leerlingen van groep 1-8. Leerkrachten zullen deze gebruiken voor formatieve evaluatie en zo de ontwikkeling van leerlingen op deze vaardigheden in kaart te brengen.

De ontwikkeling van leerlingen op basisvaardigheden, 21e-eeuwse Daltonvaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling wordt opgenomen in het portfolio van de leerling, waarin zowel de leerling als de leerkracht tweemaal per jaar reflecteert op de ontwikkeling en groei van de leerling. Dit wordt tweemaal per jaar gedeeld tijdens een gesprek met ouders en leerkracht.

3. (Zelf)evaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid).

Jaarlijks wordt de sociale veiligheidsmonitor uit PO-vensters afgenomen bij leerlingen van de groepen 6 tot en met 8. Resultaten hiervan worden meegenomen bij de evaluatie en het bijstellen van ons huidige beleid en aanpak t.a.v. sociale veiligheid. Leerlingen worden hierbij via de kinderraad betrokken.

Vierjaarlijks wordt er een kwaliteitsvragenlijst uitgezet onder leerlingen, ouders en medewerkers. Uitkomsten worden besproken en geanalyseerd met het team en de MR. Conclusies en verbeteracties worden gedeeld met ouders en kinderen. Over een of enkele belangrijke verbeterpunten wordt een ouderbijeenkomst georganiseerd en de kinderraad betrokken teneinde passende acties en vervolgstappen te plannen. Deze komen terug als ambities en doelen in het schoolplan en/of jaarplan.

4. Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan.

Wekelijks monitort het team het verbeterdoel op het bord en stelt acties bij waar nodig. Periodiek doet het team een retrospectieve op inhoud en proces. Het team reflecteert op bereikte doelen, behaalde resultaten en het doorlopen proces. Het team stelt de doelen en acties uit het jaarplan op basis van de uitkomsten van deze retrospectieve tussentijds bij als dat wenselijk is of nodig blijkt.

Jaarlijks wordt het jaarplan door het team geëvalueerd; in hoeverre zijn gestelde ambities en doelen bereikt in het afgelopen schooljaar en welke nieuwe inzichten zijn er t.a.v onze ambities en doelen? Op basis hiervan worden de ambities, doelen en acties in het schoolplan bijgesteld en worden doelen en acties voor het volgende schooljaar geformuleerd en geprioriteerd. Leerlinggerichte doelen komen terug op het verbeterbord of op scrumborden als het doel naar een bepaald product of keuze toewerkt, zoals bijvoorbeeld een nieuwe methode.

Het bijgewerkte schoolplan en het volgende jaarplan wordt besproken met de MR respectievelijk ter instemming en ter informatie. Aan het begin van het jaar worden de speerpunten voor het betreffende schooljaar met de ouders gedeeld via de nieuwsbrief en tijdens de startavond.

Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht

Ook bovenschools werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het Koersplan en de SPO-ijkpunten (die voortkomen uit de uitgangspunten van de visie en missie) geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de SPO-koers vorm wordt gegeven. Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht over ijkpunten op bestuursniveau.

De directeuren werken bovenschools samen met de beleidsmedewerkers van SPO Utrecht aan goed onderwijs. Tijdens de maandelijkse directeuren overleggen (DOPO's) en leerteam bijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld. Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om te kunnen reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling.

Jaarlijks vindt op iedere school het kwaliteitsgesprek plaats tussen directie en beleidsmedewerkers. Als het thema hierom vraagt, sluiten ook de intern begeleider of andere specialisten aan bij het gesprek. Het kwaliteitsgesprek kent jaarlijks een ander thema. Dit thema is gerelateerd aan de visie en missie van SPO Utrecht en komt voort uit de bovenschoolse analyse van de kwaliteitsgesprekken.

Bovenschools wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle SPO-scholen. Vierjaarlijks worden de (zelf)evaluatie en tevredenheidsgegevens geanalyseerd. Hierover wordt gecommuniceerd in de jaarverslagen van SPO Utrecht.

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
PDSA-cyclus In de PLGs wordt gewerkt met de PDSA-cyclus (plan, do, study en act). Op deze manier wordt het effect en de kwaliteit van de verbeterde praktijk systematisch gemeten. Doelen en acties worden op basis daarvan steeds bijgesteld en aangepast, zodat deze het beoogde effect bereiken op het onderwijs voor de leerlingen.
Ontwikkeling en leerresultaten van leerlingen Leeruniek wordt gebruikt om de ontwikkeling van individuele leerlingen, groepen en de school te volgen en te zorgen voor beredeneerd aanbod. Leeruniek wordt ook gebruikt om inzichtelijk te

maken of het gegeven aanbod het gewenste effect heeft gehad op de leerprestaties van de leerlingen. Wij stellen op basis van voorgaande resultaten en onze leerlingpopulatie ambities/normen vast voor de verschillende vakken, op groepsniveau en op schoolniveau. Gezamenlijke tweejaarlijkse monitoring van de ontwikkeling en leerresultaten van de leerlingen op groeps- en schoolniveau, waarbij leerkrachten hun eigen groep presenteren in het licht van de gestelde norm (inclusief onze normen m.b.t. referentieniveaus voor taal, lezen en rekenen groep 6-8, zie hierboven onder 'aanbod'), dient ervoor om het aanbod van de leerkrachten beter af te stemmen op de leerbehoeften van onze leerlingen en onze norm scherper te stellen. Ook hierbij wordt kennis en expertise, die aanwezig zijn in het team gebruikt om van en met elkaar te leren en de onderwijspraktijk te verbeteren.

Sociale veiligheid en pedagogisch klimaat

Jaarlijks monitoren wij de sociale veiligheid op school middels de vragenlijst van PO-vensters voor leerlingen uit groep 6, 7 en 8. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om onze aanpak en werkwijze bij te stellen en de focus te leggen op een of meerdere gewoonten van The Leader in Me (op te nemen in de doelen voor het volgend schooljaar). Dit doen we in samenspraak en overleg met de kinderen (via de Kinderraad).

Betrokkenheid van ouders en leerlingen bij kwaliteit

Behalve ouderbetrokkenheid bij het onderwijsleerproces van hun kind, betrekken wij ouders ook bij schoolontwikkeling door gebruik te maken van de ervaringen en expertise van ouders om onze onderwijspraktijk te verbeteren. Input van ouders wordt gevraagd middels tijdelijke klankbordgroepen of eenmalige bijeenkomsten over belangrijke speerpunten en ambities, zoals ouderbetrokkenheid, sociale veiligheid en 21e-eeuwse Daltonvaardigheden.

Daarnaast wordt ook de input van leerlingen gevraagd, via de Kinderraad, over belangrijke speerpunten en ambities (zoals sociale veiligheid als hierboven beschreven). Op het niveau van leerlinggerichte doelen die worden aangepakt in de PLGs, worden leerlingen in de klas betrokken bij het vaststellen van een doel, bedenken van leraar en leerling acties en het meten van het effect van de verbeterde praktijk van de leerkracht. Waar relevant houdt het doel van het 'bord in de klas' verband met de het doel in de PLG.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Jaarlijks evalueren van gestelde doelen en acties in desbetreffende jaarplan, en bijstellen van meerjarenplan, verder uit te werken in jaarplan voor volgend schooljaar	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks evalueren van de doelen en acties uit het jaarplan, zowel op proces en resultaat • Bijstellen en uitwerken van ambities, doelen en acties voor schoolplan voor de komende 4 jaar. • Bepalen van doelen en acties voor komend schooljaar en hoe deze aan te pakken; verbeterbord of scrumbord in PLG
Doelen worden behaald op systematische wijze, de PDSA-cyclus volgend	<ul style="list-style-type: none"> • Standaard stappen/projectplan ontwikkelen voor het werken aan verbeterdoelen en productdoelen • Training in verschillende LeerKRACHT tools en

	instrumenten om PDSA-cyclus goed te kunnen doorlopen
Beredeneerd aanbod in de klas door de leerkracht wordt min. twee keer per jaar bijgesteld op basis van ontwikkeling en behaalde leerresultaten van leerlingen in relatie tot gestelde normen.	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks ambities (normen) stellen per vak, per groep en voor de school als geheel n.a.v. jaarlijkse trendanalyse • Twee keer per jaar presentaties door groepsleerkracht aan het team over ontwikkeling en resultaten van hun groep en leerlingen (aan de hand van gestelde ambities en evt. referentieniveaus) • Gezamenlijke analyse van leerresultaten n.a.v. presentatie en plannen van acties t.a.v. aanbod en leerkrachtvaardigheden.
Aanpak en werkwijze t.a.v. sociale veiligheid (the leader in me) jaarlijks bijstellen en aanpassen om onze ambitie te behalen op dit vlak.	<ul style="list-style-type: none"> • Vragenlijst PO-vensters over sociale veiligheid op school en in de klas jaarlijks afnemen bij groep 6, 7 en 8 • Resultaten en analyse bespreken in team en Kinderraad en plannen van passende acties voor het volgende schooljaar
Ouders en leerlingen betrekken bij schoolontwikkeling door hen mee te laten denken en input te geven op basis van hun relevante ervaringen, expertise en kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Eenmalige bijeenkomsten organiseren voor ouders om voorafgaand input te vragen over een specifiek onderwerp uit het jaarplan zoals ouderbetrokkenheid, sociale veiligheid. • Tijdelijke klankbordgroepen in het leven roepen om ouders met specifieke kennis en expertise mee te laten denken in de planning, monitoring en evaluatiefase m.b.t. een specifiek onderwerp uit het jaarplan • Leerlingen in de klas om input vragen in de planning, monitoring en evaluatiefase m.b.t. een verbeter- of productdoel. • Leerlingen uit de Kinderraad om input vragen t.a.v. een specifiek onderwerp uit het jaarplan

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

4. Samenvatting

In onderstaand schema is de meerjarenplanning van onze school voor 2019 - 2023 opgenomen:

Thema	Doelstelling 2023	Acties 2019-2020	Acties 2020-2021	Acties 2021-2022	Acties 2022-2023
Kwaliteit					
Onderwijs					
Personeel					
Organisatie					

Jaarplan

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op de meerjarenplanning in het schoolplan. Het jaarplan geeft ons de gelegenheid eerdere activiteiten te evalueren en borgen, concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaats zullen vinden, en de meerjarenplanning zo nodig bij te stellen. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdpad waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

Gerelateerde documenten

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar andere relevante beleidsdocumenten. Hieronder sommen we ze op en geven, waar mogelijk, de directe links naar deze documenten.

Bestuur

[Koersplan](#)

Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School

[Schoolgids](#)

[SOP](#)

[Schoolveiligheidsplan](#)

Literatuurlijst

Biesta, Gert. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*.

Mentink, Robert (2018). *Ontsoekeld leiderschap. Over zinvol leidinggeven in onzekere tijden*.